



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 DESPIDO ARBITRARIO NO GENERA AUTOMÁTICAMENTE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL (CASACIÓN LABORAL N° 25918-2022 LA LIBERTAD)

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N.º 25918-2022 La Libertad, estableció que el daño moral no se presume en los casos de despido arbitrario o incausado, por lo que corresponde al trabajador acreditar su existencia mediante medios probatorios que permitan verificar objetivamente la afectación alegada. En el caso analizado, la demandante no presentó evidencia que demostrara una afectación psicológica o emocional derivada del despido, motivo por el cual se desestimó su pretensión indemnizatoria por daño moral.

La sentencia precisa que la sola vulneración del derecho al trabajo no genera automáticamente una indemnización adicional por daño moral, pues dicha afectación ya cuenta con mecanismos de tutela y reparación previstos en la legislación laboral. En consecuencia, para que proceda este concepto indemnizatorio es necesario acreditar un perjuicio extrapatrimonial concreto y distinto al derivado de la pérdida del empleo.

Asimismo, la Corte reafirmó que el lucro cesante constituye una indemnización por los daños ocasionados al trabajador y no debe confundirse con las remuneraciones devengadas, ratificando que su cuantificación debe realizarse con criterios de razonabilidad, proporcionalidad y valoración equitativa de las circunstancias del caso.

2 LA CORTE SUPREMA REAFIRMA LA INCORPORACIÓN DEFINITIVA DE LOS CONCEPTOS REMUNERATIVOS RECONOCIDOS JUDICIALMENTE (CASACIÓN N° 33956-2023 LAMBAYEQUE)

La Corte Suprema estableció que cuando un concepto remunerativo es reconocido judicialmente a favor de un trabajador con vínculo laboral vigente, dicho concepto se incorpora de manera definitiva al contrato de trabajo y debe ser incluido en las planillas del empleador. En consecuencia, no resulta razonable que el trabajador se vea obligado a iniciar nuevos procesos judiciales para reclamar el mismo derecho por períodos posteriores, pues ello contraviene los principios de economía procesal y seguridad jurídica.

La Corte destacó que la remuneración constituye un elemento esencial del contrato de trabajo y, debido a la naturaleza de tracto sucesivo de la relación laboral, los derechos remunerativos reconocidos judicialmente continúan devengándose mientras subsista el vínculo laboral. Por ello, los pronunciamientos judiciales que amparen conceptos remunerativos deben contemplar su incorporación permanente en la relación laboral vigente.

Asimismo, precisó que el límite del 20% previsto en la Ley de Prestaciones Alimentarias no impide otorgar montos superiores por dicho concepto. Lo que establece la norma es que el importe que exceda dicho porcentaje adquiere naturaleza remunerativa y, por tanto, debe ser considerado para el cálculo de beneficios sociales.

En el caso concreto, la Corte concluyó que el trabajador ya contaba con una sentencia firme que había reconocido su derecho a percibir el incremento de la asignación por refrigerio previsto en un laudo arbitral. Por ello, declaró fundado el recurso de casación, confirmando que dicho beneficio debía seguir reconociéndose e incorporarse de manera permanente en la relación laboral mientras esta se mantenga vigente.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

 SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS